



Volume 24 No 2, Juli 2022

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Affective Commitment* Terhadap *Produktivitas Kerja* Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Semen Padang

Syahril¹, Nofri Yendra²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas

email : syahrilsenyo@gmail.com

nofriyendra@gmail.com

ABSTRACT

The title of this research is “The Influence of Perceived Organizational Support and Affective Commitment to Work Productivity in Employees of PT. Semen Padang Production Department. This study aims to determine how much the independent variable can have a significant effect on the dependent variable at PT. Semen Padang Production Division. The variables of this research are Perceived Organizational Support (X1), Affective Organizational (X2) and Work Productivity variable (Y.). Perception of organizational support is a variable that can affect the increase in work productivity, as well as the Affective Commitment variable in the organization can also have an influence on work productivity of employees who work at PT. Semen Padang Production Department. Support from the organization for employees at work and the desire of employees to improve organizational development, work productivity will be achieved properly. If there is no support from the organization for employees and the desire of employees for organizational development, work productivity will not be achieved properly. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis method with the sampling technique using purposive sampling technique with a total sample of 100 from a population of 144 people. The results of this study indicate that the perceived organizational support variable has a significant effect on work productivity for employees of PT. Semen Padang production division. Likewise, the variable affective commitment (X2) also has a significant effect on work productivity at PT. Semen Padang Production Department. Furthermore, the two variables, namely perceived organizational support and affective commitment, simultaneously have a significant effect on work productivity at PT. Semen Padang production department.

Keywords: Perceived Organizational, Affective Organizational and Work Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Affective Commitment* Terhadap *Produktivitas Kerja* Pada Karyawan PT. Semen Padang Bagian Produksi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada PT. Semen Padang bagian Produksi. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu *Perceived Organizational Support* (X1), *Affective Organizational* (X2) dan variabel *Produktivitas Kerja* (Y.). Persepsi dukungan Organisasi adalah suatu variabel yang dapat mempengaruhi Peningkatan Produktivitas kerja, begitu pula

dengan variabel *Affective Commitment* pada organisasi juga dapat memberikan pengaruh kepada Produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja di PT. Semen Padang bagian Produksi. Sebab dengan adanya dukungan dari organisasi terhadap karyawan dalam bekerja dan keinginan karyawan untuk meningkatkan perkembangan organisasi maka, produktivitas kerja akan tercapai dengan baik. Apabila tidak adanya dukungan dari organisasi terhadap karyawan dan keinginan karyawan terhadap perkembangan organisasi maka, produktivitas kerja tidak akan tercapai dengan baik. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 100 dari populasi yaitu 144 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan dimana variabel *perceived organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Semen Padang bagian produksi. Begitu juga dengan variabel *affective commitment* (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Padang bagian Produksi. Selanjutnya kedua variabel yaitu *perceived organizational Support* dan *Affective Commitment* secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Padang bagian produksi.

Kata Kunci : *Perceived Organizational, Affective Organizational* dan *Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) sangat diperlukan dalam sebuah organisasi agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh. Hal ini juga akan mendukung karyawan dalam mencapai keinginannya dalam suatu organisasi. Dengan adanya persepsi dukungan organisasi ini artinya bahwa organisasi ini menghargai kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Essenberger P.N, 2014). Selain itu dengan adanya dukungan organisasi terhadap seluruh aktivitas karyawan maka, karyawan akan merasa memiliki organisasi tersebut dan organisasi juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan dalam memenuhi sosio-emosionalnya atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Asfar dan Badir (2017). Jadi dengan adanya persepsi dukungan organisasi ini akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam hal ini pada karyawan PT. Semen Padang bagian produksi. Sebab karyawan yang tidak dihargai dan tidak nyaman dalam bekerja akibat tidak adanya perhatian dari organisasi maka, karyawan

akan malas bekerja sehingga produktivitas tidak akan tercapai dengan baik. Hal ini senada dengan pendapat (Riswanto, 2013).

Selanjutnya selain dari persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) dalam meningkatkan produktivitas kerja, kelekatan emosional karyawan terhadap organisasi (*Affective Commitment*) juga dapat memberikan kontribusi dalam mempengaruhi produktivitas kerja pada suatu organisasi. atau karyawan PT. Semen Padang bagian produksi. Sebab dalam hal ini terjadi dua kepedulian didalam organisasi yaitu organisasi peduli terhadap karyawan dan karyawan juga peduli terhadap organisasi. Dengan performa karyawan yang memiliki *affective comitmen* terhadap organisasi akan memiliki kerja keras atas nama organisasi disbanding atas namanya sendiri.hal ini sesuai dengan pendapat He (2008).

Selanjutnya selain dari persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan dan dukungan karyawan terhadap organisasi diperlukan supaya untuk menyenangkan karyawan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Semen Padang bagian produksi. Sebab

pekerjaan di PT. Semen padang terutama bagian produksi adalah cukup menantang dan membutuhkan nyali yang kuat dalam menghadapi pekerjaan tersebut. Produktivitas kerja akan meningkat bila persepsi karyawan cukup baik dan seberapa penting pekerjaan yang dilakukan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan dalam bekerja. Dengan adanya produktivitas kerja akan mengarah pada peningkatan kualitas dan kuantitas seseorang karyawan dalam suatu waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien (Mukhlisin Riadi, 2019). Jika karyawan merasa senang dalam bekerja maka, kinerja akan tercapai dengan baik sesuai dengan harapan.

Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi dalam bekerja untuk pengembangan dirinya dan karir karyawan kedepannya. Dengan adanya Persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan dalam bekerja membuat karyawan merasa dihargai oleh organisasi. Jika organisasi memberikan penghargaan dan dukungan kepada karyawan maka, karyawan merasa memiliki organisasi tersebut (*sens of belonging*).

Persepsi dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*) adalah Seluruh tentang persepsi karyawan bahwa organisasi ini menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Eissenberger. P.N, 2014). Selanjutnya menurut Asfar dan Badir (2017) *Perceived Organizational Support* adalah tingkat sejauhmana dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam memenuhi sosio-emosionalnya atas kontribusi karyawan kepada organisasi baik secara implisit maupun eksplisit seperti yang telah dijanjikan oleh organisasi. Selanjutnya menurut Saphiro dan Conway (2005) *Perceived Organizational Support* adalah

persepsi karyawan mengenai pengakuan organisasi apakah sesuai dengan apa yang secara implisit atau eksplisit dijanjikan oleh organisasi. Seterusnya menurut Robbin dan Judge (2007) *Perceived Organizational Support* adalah tingkat dimana karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *Perceived Organizational Support* adalah persepsi dukungan organisasi yang menilai kontribusinya dan kepedulian organisasi untuk memberikan kesejahteraan baik secara implisit maupun secara eksplisit terhadap karyawan.

Menurut Alen & Brady (1997) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support* adalah sebagai berikut :

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan. Ide-ide karyawan yang positif sangat di adopsi oleh perusahaan
2. Respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah. Organisasi merespon masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan dan mencari solusi.
3. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Organisasi akan merespon kesejahteraan dan kesehatan karyawan setiap periode waktu.

Menurut (Eissenberger, Hntington, Hutchison dan Sowa, 2014) Indikator *Perceived Organizational Support* adalah :

1. Penghargaan, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian tugas yang dilakukan karyawan.
2. Pengembangan, perusahaan menghargai kemampuan karyawan dan memberikan promosi jabatan dan lainnya untuk karyawan
3. Kondisi kerja, perusahaan peduli dengan lingkungan tempat karyawan bekerja
4. Kesejahteraan karyawan, perusahaan

peduli dengan kesejahteraan karyawan

Pengertian *Affective Commitment*

Affective Commitment itu merupakan adanya kedekatan emosional karyawan terhadap organisasinya. Dengan adanya kedekatan karyawan terhadap organisasi secara emosional maka karyawan tersebut ada rasa memilikinya terhadap organisasi, sehingga apaun kata orang tentang organisasi dimana ia bekerja maka dia tetap mempertahankan bahwa organisasi yang baik tetap organisasi ditempat dia bekerja. Dengan demikian *Affective Commitment* adalah kelekatan emosional karyawan terhadap organisasinya (Nash, 2012). Menurut Solis dan Monroy (2015) *affektif Commitment is defined as the sense of belonging that an individual feels for their organisation but also the pride, Understanding, and empathy that they have for organisation goals and values.* Yaitu rasa individu terhadap organisasi, rasa bangga serta rasa empati terhadap nilai serta tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki *Affective Commitment* terhadap organisai akan bersedia bekerja keras atas nama organisasi tersebut. hal ini tentu untuk meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Semen Padang bagian produksinya.

Menurut Colquitt dkk (dalam Wibowo, 2016) *affective Commitment* adalah keinginan untuk menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional dan pelibatan dengan organisasi. Dengan demikian *affective Commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif dimana karyawan ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi (Newstroms dalam Wibowo, 2016).

Menurut Meyer dan Allen dalam Mauna dan Safitri (2015) *Affektif komitmen* merupakan kelekatan emosi, identifikasi individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan *Affektif*

Commitment adalah keinginan karyawan agar tetap menjadi anggota organisasi dan kecintaannya terhadap organisasi sehingga ada rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi dalam hal ini adalah karyawan PT. Semen Padang bagian produksi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Affektif Commitment menurut Poter dan Mowday dalam Rhoades at, al (2001) :

1. Dukungan Keterandalan Organisasi
Yaitu sejauhmana individu merasa bahwa organisasi tempatnya bekerja dalam memperhatikan minat para anggotanya dan dipercaya memperhatikan kesejahteraan anggota maka, dia lebih merasa bertanggung jawab terhadap organisasinya.
2. Situasi organisasi perasaan dipentingkan oleh organisasi, yaitu sejauhmana karyawan merasa lebih dipentingkan dan diperlukan dalam mengemban misi organisasi.

Menurut Meyer dan Alen (2013) **ada tiga indikator *Affektif Commitment***, yaitu :

1. Emosional
Komitmen Afektif menyatakan bahwa organisasi akan akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi dan berusaha mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.
2. Identifikasi
Komitmen terjadi karena ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas organisasi
3. Keterlibatan karyawan dalam organisasi

Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini tentu berkaitan dengan perbandingan hasil (input) dengan keluaran (output).

Menurut Mukhlisin Riadi (2019) produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari

seseorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dengan sumber data yang digunakan. Productive artinya perbandingan hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Selanjutnya menurut Sinungan (2014) mengungkapkan bahwa secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Selanjutnya menurut Hasibuan (2016) produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (*output* dan *input*) masukan sering dibatasi dengan maukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik dalam bentuk nilai.

Berdasarkan pengertian diatas, jelas terlihat konsep peningkatan produktivitas dapat dimasukan secara analogis dengan proses produksi, dimana pengertian produktivitas secara umum bergantung pada unsur utama yaitu:

- a. Efisiensi, dengan kaitannya menggunakan sumber daya atau masukan
- b. Efektifitas, yang dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya

Kesimpulan dari beberapa teori diatas bahwa produktivitas adalah: suatu ukuran perbandingan antara masukan dan keluaran dengan satuan waktu tertentu. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

Menurut Sinungan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Kebutuhan Manusia, meliputi kuantitas, tingkat keahlian, pendidikan, kemampuan, sikap dan mental.
2. Modal yang terdiri dari modal tetap (mesin, gudang, alat-alat, volume dan standar) strukturnya, teknologi, litbang dan bahan baku.
3. Metode atau proses, tata ruang, penanganan bahan penolong dan mesin
4. Produksi yang meliputi kualitas dan kuantitas, rungan produksi, dan special produksi
5. Lingkungan organisasi, meliputi lingkungan internal dan eksternal
6. Lingkungan Negara, seperti kondisi ekonomi dan politik
7. Lingkungan Internasional, meliputi perdagangan dunia
8. Umpan balik, yaitu informasi yang ada hubungannya dengan masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan antar negara.

Menurut Gaspersz (2000) strategi paningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui lima cara yg harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan.

1. Menerapkan program reduksi biaya
Merupakan suatu program yang diterapkan industri, dimana untuk menghasilkan output dengan kualitas yang sama, kita menggunakan input dengan jumlah yang sedikit
2. Mengelola pertumbuhan
Meningkatkan produktivitas melalui program pertumbuhan akan efektif apabila permintaan pasar meningkat. Sehingga output yang diproduksi perlu ditambah
3. Bekerja lebih tangkas

Strategi ini dilakukan apabila permintaan pasar meningkat sehingga output perlu ditingkatkan namun peningkatan output dicapai melalui peningkatan penggunaan input dengan kualitas yang tetap karena tenaga kerja telah bekerja lebih tangkas.

4. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas dicapai melalui peningkatan output sesuai dengan peningkatan permintaan pasar dan penurunan penggunaan input.

5. Mengurangi aktifitas

Mengurangi produksi, menghilangkan atau menjual asset yang tidak produktif.

Indikator produktivitas

Efisiensi, Efektivitas, Kerjasama, Kualitas dan kemampuan karyawan, Kesempatan dan peranan prestasi

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Produktivitas Kerja

Persepsi dukungan organisasi cukup menentukan keberlanjutan produktivitas kerja dalam suatu organisasi. Sebab karyawan perlu diperhatikan kesejateraan dan kepedulian surtu organisasi terhadap dirinya dengan demikian maka produktivitas kerja akan meningkat sesuai dengan harapan perusahaan hal ini sesuai dengan pendapat Eissenberger.P.N (2014). Tanpa adanya kepedulian dan perhatian organisasi karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, oleh sebab itu *perceived organizational support* diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja akan tercapai dengan baik jika perusahaan memperhatikan dan peduli terhadap karyawannya, sehingga sangat membantu hubungan antara karyawan dengan pemimpin yang merupakan landasan kuat terciptanya kelangsungan produksi. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup *cultural* dengan sikap mental yang memulihkan kerja serta perluasan upaya meningkatkan mutu kehidupan masyarakat.

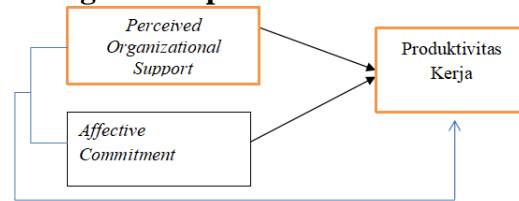
Pengaruh *Affektif Commitment* Terhadap Produktivitas Kerja

Dengan adanya komitmen afektif seorang karyawan terhadap organisasi atau

perusahaan ini merupakan kelekatan emosional yang positif dari karyawan hal ini akan berdampak positif pula terhadap produktivitas kerja perusahaan seperti PT. Semen Padang bagian produksi memberikan perhatian dan kesejahteraan kepada karyawannya berupa jasprod (jasa Produksi) yang diberikan pertahun hal ini senada dengan pendapat (Nash, 2012).. Jadi dalam hal ini *Affective Commitment* sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT, Semen Padang. Begitu juga Penelitian yang dilakukan oleh Rompis & Sendow (2019) *Affective Comitment* berpengaruh signifikan produktivitas kerja pada CV Segarindo Utama.

Berdasarkan landasan teori yang dibahas diatas dengan perumusan masalah penelitian, maka dekemukakan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Kerangka Koseptual Penelitian



Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Sesuai dengan perumusan maslah yang dihadapi, maka dapat di tarik hipotesisnya sebagai berikut:

1. Diduda *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Semen Padang bagian produksi.
2. Diduga *Affective Commitment* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kkerja karyawan PT. Semen Padang bagian produksi.
3. Diduga *Perceived Organizational Support* dan *Affenctive Commitment* berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Padang bagian Produksi secara bersama-sama (Simultan).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Padang bagian produksi. Yang bertempat di komplek Indarung Padang. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan bagian produksi PT Semen Padang.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Padang bagian produksi sebanyak 144. Dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *teknik Purposive Sampling*. Yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan keperluan.

Untuk mengumpulkan data menggunakan cara: Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu cara mendapatkan data yang langsung kelapangan baik ke perusahaan langsung maupun ke responden secara langsung dengan menggunakan kuisioner. Berikutnya dengan cara Tinjauan pustaka (*library research*) yaitu dengan mencari referensi – referensi atau teori yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai dasar dalam pembahasan masalah. Materi-materi tersebut dari buku perpustakaan. Literatur-literatur serta tulisan-tulisan yang ada hubungannya dalam permasalahan yang di bahas dalam penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer yaitu data yang diperoleh dari responden berupa jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara langsung yang tertuang dalam kuisioner tersebut, berupa data mengenai jawaban responden terhadap *perceived organizational support*, *affective commitment* dan produktivitas kerja karyawan PT. Semen Padang bagian

produksi. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi literatur.

Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen adalah *Perceived Organizational Support* (X1)
2. Variabel dependen berikutnya adalah *Affective Commitment* (X2)
3. Variabel dependen adalah Produktivitas kerja (Y)

Uji Instrumen

Uji Instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir (*corrected item total correlation*). Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai, Butir-butir instrumen koefisien korelasi (r hitung) $> r$ tabel) r kritis (0,30) (Sugiyono dan Wibowo : 2004). Sedangkan Uji Reliabilitas dilakukan berkaitan dengan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, dan konsistensi dari suatu nilai variabel Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian dapat diterima bila dalam kisaran r alpha > 0.60 s/d 0.80 dianggap baik/ reliabel serta dalam kisaran > 0.80 s/d 1.00 dianggap sangat baik/ sangat reliabel (Santoso, 2001 : 227).

Dalam hal uji validitas dan reliabilitas terhadap data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 15 for windows.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik berupa Uji Normalitas Menurut Santoso (2000 : 212) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data memenuhi asumsi normalitas atau tidak baik variabel dependen maupun variabel independen mempunyai distribusi normal. Selanjutnya Uji Multikolinearitas bertujuan

untuk mengetahui apakah ditemukan korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat sesama variabel independen ini berarti terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen tersebut (Santoso, 2001 : 232). Disamping itu kita juga perlu melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dengan nilai VIF sekitar angka 1 dan tolerance mendekati angka 1, sehingga dapat dikatakan bahwa model bebas dari masalah multikolenieritas (Idris, 2004)

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan berupa analisa kualitatif dan metode analisa kuantitatif.

1. Metode analisa kualitatif

Membahas data yang telah diperoleh dari jawaban responden.

2. Metode analisa kuantitatif

Mengolah data yang didapat berupa angka, kemudian diolah melalui uji statistik.

Dalam analisis ini akan dilakukan pengujian dengan menggunakan :

Data yang masuk akan dianalisis dan diuji dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Adapun persamaan analisa regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan seperti dibawah ini, dimana dapat menggunakan model Hasan (2006) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b = koefisien X

X₁ = *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi)

X₂ = *Affective Commitment*

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hasil yang diperoleh tersebut signifikan, dapat dilihat dari signifikansi dengan derajat kesalahannya 5% artinya jika signifikansi

dapat digeneralisasi dan berarti hipotesis diterima.

Analisa Korelasi

Analisa ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh *perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja karyawan dan *Affective Commitment* bagian produksi PT. Semen Padang yang biasa ditentukan dengan klasifikasi korelasi sebagai berikut:

1. Bila koefisien korelasi antara 0,70-1,00 positif atau negatif berarti terjadi hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y.
2. Bila koefisien korelasi lebih besar 0,40 tetapi lebih kecil dari 0,70 maka terdapat hubungan yang besar.
3. Bila koefisien korelasi lebih besar dari 0,20 tetapi lebih kecil dari 0,40 maka terdapat hubungan yang lemah.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen.

Uji – t

Untuk mengetahui adanya hubungan signifikan antara pengaruh *perceived organizational support* terhadap produktivitas kerja dan pengaruh *affective commitment* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Padang bagian produksi, maka dibandingkan besarnya nilai t-hitung dengan t-tabel dengan $\alpha = 0,05$.

Jika t hitung > t tabel maka H₀ ditolak, H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima, H₁ ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji –F

Selanjutnya Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh *perceived organizational support* dan *affective commitment* terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semen Padang bagian produksi secara bersama-sama, maka dibandingkan besarnya nilai f-hitung dengan f-tabel dengan $\alpha = 0,05$. Jika f hitung > f tabel maka H₀ ditolak, H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variable independent terhadap variable dependen secara bersama-sama. Jika f hitung < f tabel maka H₀ diterima, H₁ ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable independen terhadap variable dependen secara bersama-sama (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan pada tiap butir soal dengan analisis *coreleted item*, yaitu mengkorelasikan atau menghubungkan skor masing – masing butir dibandingkan dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir (Sugiyono, 2013). Kuesioner dikatakan valid apabila r- hitung > r-tabel. Dalam penelitian ini, r-hitung > 0,30 dengan taraf signifikansi 5%. Dalam penelitian ini semua pernyataan dinyatakan valid karena memiliki r hitung > r tabel.

Uji reliabilitas mengukur suatu indeks apakah dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Mengetahui tingkat reliabilitas dapat dilakukan pengujian pada masing-masing data dari variabel terkait. Variabel dapat dikatakan reliabel jika variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,7 (Ghozali, 2011). Hasil penelitian menunjukkan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 sehingga penelitian dikatakan reliable.

Uji normalitas menunjukkan adanya sebaran data tersebar secara normal hal ini terlihat dari hasil pengolahan data dimana sebagian besar data berada pada nilai di tengah. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data

(titik). Titik – titik tersebut mengikuti garis sumbu diagonal dari grafik atau dapat dilihat dari histogram dari residualnya (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini terlihat titik – titik menyebar membentuk diagonal, sehingga variabel – variabel dikatakan normal. Pada uji kolmogoro – smirnov dihasilkan signifikansi sebesar 0,401 atau lebih besar dari 0,05.

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada tidaknya kolerasi yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam model regresi linier berganda. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat digunakan VIF dan lawannya *tolerance*. Nilai *coeficients* yang biasa dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2011).

Dari *output coefficients* di bawah ini, pada kolom VIF nilainya 4.731 Karena nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menguji tentang penyimpangan yaitu adanya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi dalam hal ini regresi berganda. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

heteroskedastisitas. Persamaan regresi hasil dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 14,243 + 0,875X_1 + 0,741X_2$

Pada dasarnya uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dijelaskan.

Berdasarkan pengolahan data didapat hasil *perceived organisasi support* (X₁) memiliki nilai sig. 0,002 < 0,05 (α sig) dan t-hit 12,761 > t-tabel 5,991 dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas *perceived*

organizational support (X_1) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). *Affective commitement* (X_2) memiliki nilai sig. $0,004 < 0,05(\alpha \text{ sig})$ dan $t\text{-hit } 13,301 > t\text{-tabel } 5,991$ dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas *affective commitment* (X_2) terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Jadi disini apabila *perceived organizational support* ditingkatkan sebesar satu-satua maka, akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT.Semen Padang bagian produksi Begitu juga dengan *affective commitment* jika *affective commitment* naik sebesar satu-satuan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT, Semen Padang bagian produksi. Pada dasarnya uji f menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2010).

Pada uji F ini, didapat nilai $F_{\text{hit}} >$ dari F_{tabel} dimana nilainya $685,211 > 2,920$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas yaitu *perceived organizatiunal support* (X_1) dan *affective commitemnt* (X_2) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2010). Pada hasil koefisien determinasi (R^2) dihasilkan nilai 0,91 atau 91,0% yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas *perceived organizational support* atau X_1 dan *affective commitement* atau X_2 terhadap variabel terikat Produktivitas kerja atau Y memiliki nilai sebesar 91,0%, sedangkan sisanya 9,0% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa jika *perceived organizational support* dan *affective commitement* ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT, Semen Padang bagian produksi.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* (X_1) dan *affective commitement* X_2 terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Semen Padang bagian produksi.

Berdasarkan hasil pengujian analisis data yang telah dilakukan, didapatkan regresi linier berganda yaitu $Y = 14,243 + 0,875X_1 + 0,741X_2$, Kemudian dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa perubahan yang terjadi pada variabel terikat searah dengan perubahan yang terjadi pada variabel bebas X_1 dan X_2 yang memiliki koefisien positif.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Semen Padang bagian Produksi

Dalam penelitian ini didapat hasil bahwa *perceived organizatioanal support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Semen Padang. Hal ini ditunjukkan dari hasil $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ yaitu ($12,761 > 5,991$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa bila *perceived organisasi support* ditngkatkan sebesar satu-satuan maka dapat pula meningkatkan produktivitas kerja sebesar satu-satuan pada PT. Semen Padang bagian produksi. Seorang karyawan akan semangat dalam bekerja karena adanya dukungan dari organisasi dengan demikian mereka juga loyal terhadap organisasinya, sehingga karyawan memiliki simpati terhadap organisasi atau perusahaan dimana tempat dia bekerja dengan demikian terciptalah rasa memiliki terhadap organisasinya (*sense of belonging*). Dengan adanya dukungan organisasi terhadap karyawan dalam bekerja maka, karyawan juga bekerja keras untuk meningkatkan

produksi dari tahun ke tahun, sebab mereka dapat jasa produksi (jasa produksi) dari perusahaan yang pembagiannya setiap tahun. Hal ini merupakan salah satu bentuk dukungan (*support*) dari organisasi terhadap karyawan dalam bekerja. Jika tidak ada dukungan (*support*) dari organisasi terhadap karyawan maka, karyawan tidak memiliki simpati terhadap organisasi atau perusahaan. Jadi disini jelas terlihat bahwa di dalam bekerja karyawan perlu persepsi dukungan dari organisasi sebab kalau tidak ada dukungan dari organisasi maka tidak terjadi hubungan yang harmonis antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan kalau hal ini terjadi tentu produktivitas kerja tidak tercapai dengan baik. Oleh sebab itu persepsi dukungan organisasi ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan produksi terutama pada PT. Semen Padang bagian produksi. Hal ini sesuai dengan pendapat Eissenberger.P.N (2014).

2. Pengaruh *Affective commitment* Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Semen Padang bagian produksi.

Seterusnya begitu juga dengan *affective commitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu ($13,301 > 5,991$) dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan adanya keadaan pekerjaan yang sekarang diperlukan jam perpindahan kerja karyawan (*shift*), kondisi karyawan (*burnout*), dan penyesuaian target atau beban kerja. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa jika *Perceived Organizational Support* meningkat maka produktivitas kerja juga meningkat. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aprilianasari (2017), yang menyatakan bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Apalagi pekerjaan bagian produksi ini sangat membutuhkan dukungan

organisasi dan komitmen dari organisasi dalam bekerja sehingga produktivitas kerja meningkat pada PT. Semen Padang. Jadi kedua variabel bebas dalam penelitian ini betul-betul dapat mendukung variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis dan pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan beberapa hal. Pertama *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Semen Padang bagian Produksi. Apabila adanya dukungan dari organisasi dan komitmen dari organisasi maka hal ini akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kedua, *Affective Commitment* secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di PT Semen Padang. Dengan adanya dukungan dan pengakuan dari organisasi terhadap pekerjaan dari karyawan maka hal ini akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. Semen Padang bagian produksinya. Bagi perusahaan yang bonafit seperti PT. Semen Padang ini produktivitas kerja sangat penting untuk mendapatkan keuntungan yang lebih besar. Jadi dengan demikian karyawan akan senang bekerja dan ada rasa tanggung jawab kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Ketiga, secara bersama-sama variabel *perceived organizational Support* dan *Affective Commitment* di PT. Semen Padang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan kepada perusahaan hal-hal sebagai berikut :

1. Meningkatkan dukungan terhadap kerja karyawan agar produktivitas kerja tercapai dengan baik.
2. Meningkatkan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Meningkatkan dukungan terhadap kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianasari, R. (2017). Pengaruh Turn Over Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Kasir di PT. Matahari Department Store Kediri. *Simki-Economic*, 1-12. Retrieved from <http://simki.unpkediri.ac.id/detail/12.1.02.02.0532>
- Asmara, A.P. (2017). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Febrianto, A., Minarsih, A. M. M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang. *Journal of Management* 2(2).
- Fu'ad, E. N., & Gumilar, A. G. (2018). Studi empiris pengaruh kepuasan kerja, turnover intention, produktivitas, dan keunggulan bersaing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 175-202. <https://doi.org/10.24914/jeb.v21i2.1821>
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS 19. *Edisi Kelima Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro*.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1-15.
- Hoboubi N, Choobineh A, Kamari G.F, Keshavarzi S, Akbar H.A. (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Saf Health Work*, 8(1), 67-71.
- Huselid, M. A. (2018). The Impact Of Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity, And Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-872 <https://doi.org/10.5465/256741>
- Kuncoro, M. (2010). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : AMP YKPN
- Hasibuan, M.A.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT.Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1016/j.chemosphere.2018.05.062>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Rompis, J., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Insentif, TurnOver dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 1081 – 1090. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23239>